Derechos Colectivos en el Sector Público

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín - Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo - Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Derechos colectivos del trabajador

El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

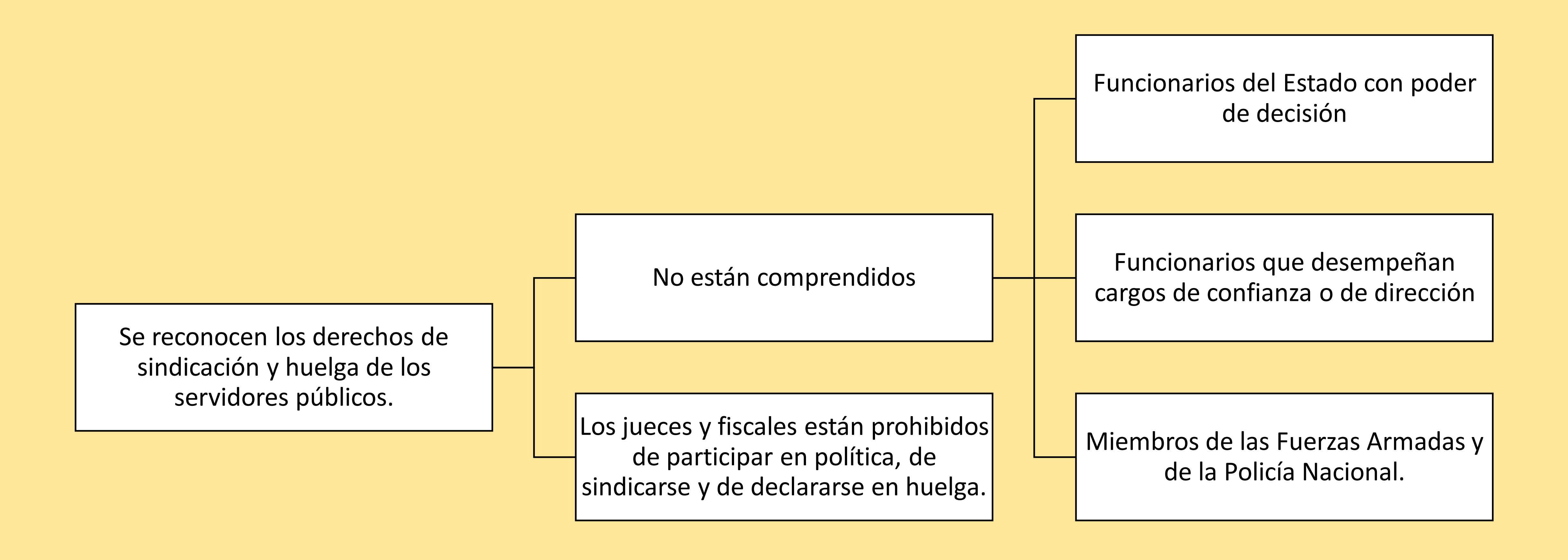
1. Garantiza la **libertad sindical**.

2. Fomenta la **negociación colectiva** y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

3. Regula el **derecho de huelga** para que se ejerza en armonía con el interés social.

Derechos colectivos de los servidores públicos



Libertad sindical

Organizaciones sindicales de servidores públicos

Convenio OIT 151

Convenio OIT 151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública

Convenio OIT 151 deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública.

Organización de empleados públicos designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

Acto de discriminación antisindical

Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella.

b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

Acto de injerencia

Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.

Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.

Se consideran actos de injerencia principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

ROSSP

Decreto Supremo 003-2004-TR Establecen el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos

Para la inscripción de las organizaciones sindicales de servidores públicos, presentarán ante el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos - ROSSP los siguientes documentos:

1. Copia legalizada del acta de la asamblea de constitución, con indicación del número de trabajadores asistentes.

2. Nómina de la junta directiva elegida.

3. Copia de su estatuto aprobado en la referida asamblea de constitución.

4. Nómina completa de sus afiliados, debidamente identificados.

El registro es un acto meramente formal que se efectúa de manera automática a la sola presentación de los documentos respectivos.

Negociación colectiva

Mecanismos de solución de conflictos laborales

Ley 31188

Ley 31188 - Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal

Es aplicable a las negociaciones colectivas llevadas a cabo entre organizaciones sindicales de trabajadores estatales de entidades públicas del Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, los gobiernos regionales, los gobiernos locales, los organismos a los que la Constitución Política del Perú y sus leyes orgánicas confieren autonomía y las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades implican el ejercicio de potestades administrativas.

Las negociaciones colectivas de las **empresas del Estado** se rigen por lo regulado en el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su reglamento.

Principios de la negociación colectiva

Principios de la negociación colectiva

a. Autonomía colectiva. Respeto a la irrestricta libertad de los representantes de los trabajadores y empleadores para negociar las relaciones colectivas de trabajo.

b. Buena fe negocial. Deber de las partes de realizar esfuerzos genuinos y leales para lograr acuerdos en la negociación colectiva.

c. Competencia. Respeto de las competencias constitucionales y legalmente atribuidas a las entidades públicas para el ejercicio de sus potestades.

d. Previsión y provisión presupuestal. Todo acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestaria deberá considerar la disponibilidad presupuestaria.

Objeto de la negociación colectiva

Objeto de la negociación colectiva. Determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo

- Remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica
- Todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores
- Las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Niveles de negociación colectiva

Niveles de la negociación colectiva

a. Nivel centralizado, en el que los acuerdos alcanzados tienen efectos para todos los trabajadores de las entidades públicas.

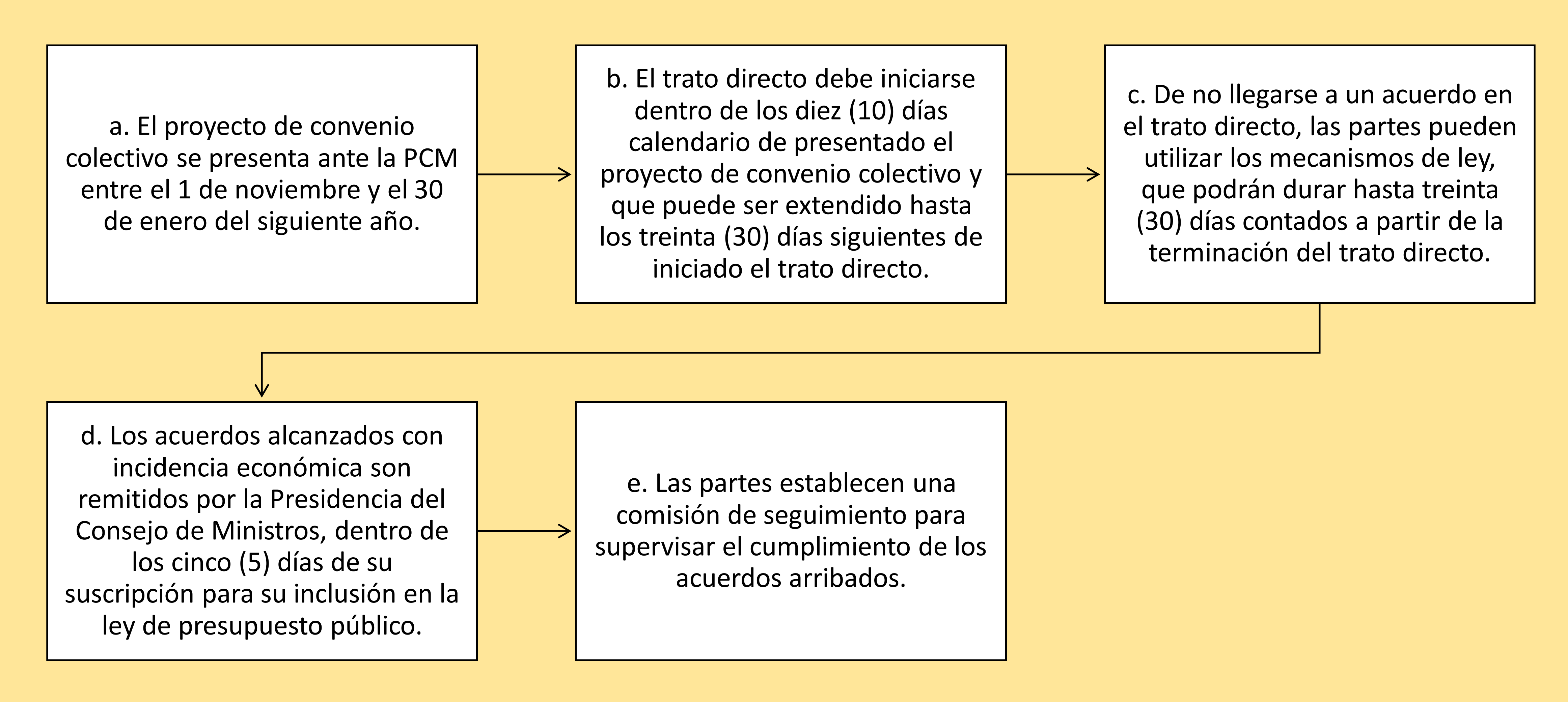
b. Nivel descentralizado, que se lleva a cabo en el ámbito sectorial, territorial y por entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, y que tiene efectos en su respectivo ámbito.

Pliego de reclamos

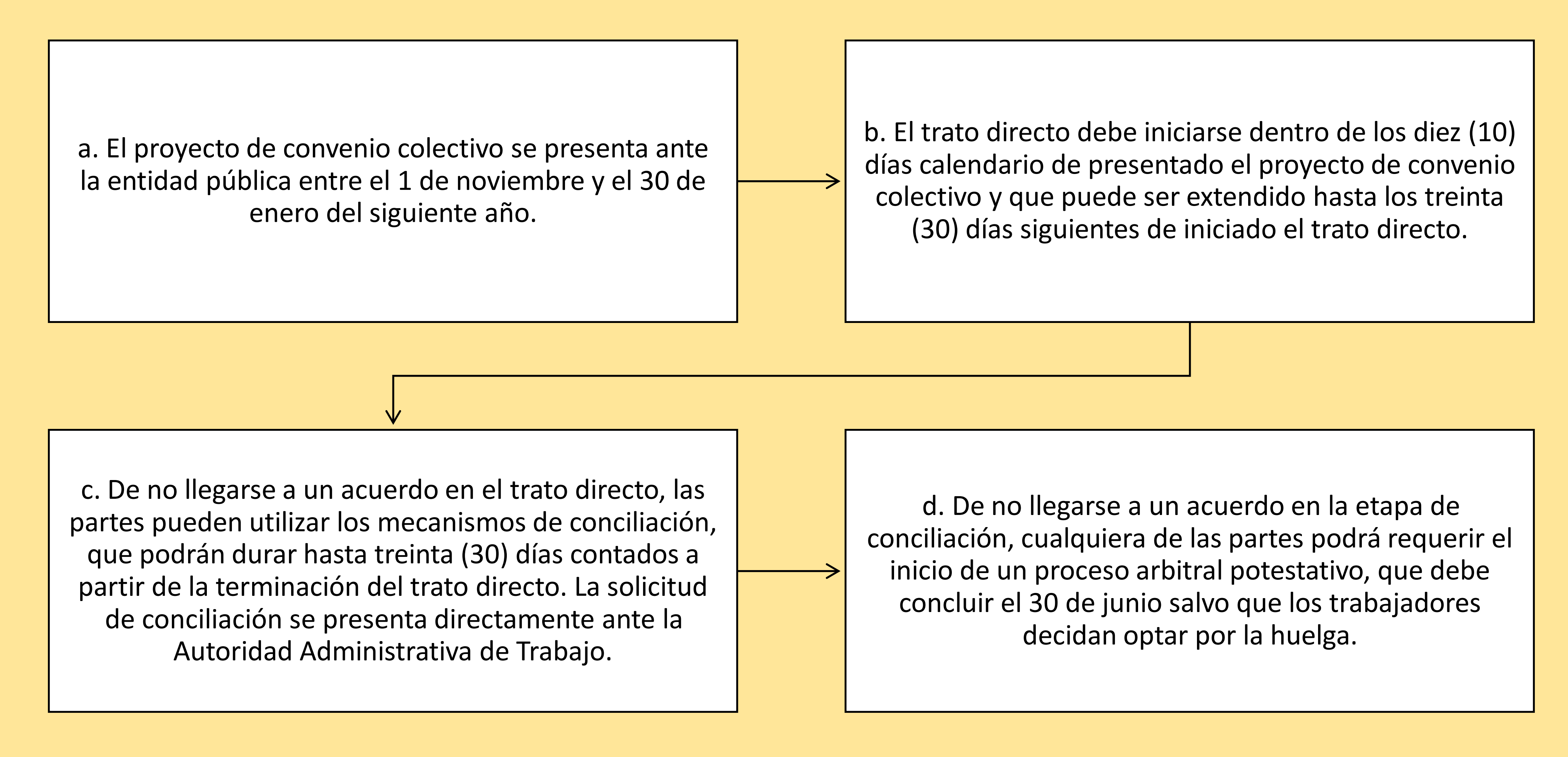
La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de convenio colectivo que contiene, como mínimo, lo siguiente:

- a. Nombre y domicilio de las entidades públicas involucradas.
- b. Denominación y número de registro de la o las organizaciones sindicales que lo suscriben, y domicilio único.
- c. La nómina de los integrantes de la comisión negociadora, debidamente acreditados.
- d. Las cláusulas que se someten a negociación y que se integran armónicamente dentro de un solo proyecto de convenio colectivo.
- e. Firma de los representantes sindicales integrantes de la comisión negociadora.

Negociación colectiva centralizada



Negociación colectiva descentralizada



Convenio colectivo

Las características del convenio colectivo

1. Tiene fuerza de ley y es vinculante para las partes que lo adoptaron.

2. Rige desde el día en que las partes lo determinen, con excepción de las disposiciones con incidencia presupuestaria, que necesariamente rigen desde el 1 de enero del año siguiente a su suscripción.

3. Tendrá la vigencia que acuerden las partes, que en ningún caso es menor a un (1) año.

4. Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide.

5. Sus cláusulas siguen surtiendo efecto hasta que entre en vigencia una nueva convención que las modifique. Las cláusulas son permanentes, salvo que de manera excepcional, se acuerde expresamente su carácter temporal.

6. No es de aplicación a los funcionarios y directivos públicos. Es nulo e inaplicable todo pacto en contrario.

Arbitraje laboral

El arbitraje laboral está a cargo de un tribunal arbitral integrado por tres (3) miembros.

El presidente del tribunal convoca a las partes a una audiencia de instalación, entendiéndose formalmente iniciado el arbitraje.

La duración del proceso arbitral, incluida la notificación del laudo, no podrá exceder los cuarenta y cinco (45) días hábiles.

Al resolver, el tribunal arbitral recoge la propuesta final de una de las partes o considera una alternativa que recoja los planteamientos de las partes.

Laudo arbitral

El laudo arbitral emitido en el marco del procedimiento de negociación colectiva tiene la misma naturaleza y efectos que el convenio colectivo.

El incumplimiento en la ejecución del laudo inhabilita al empleador a impugnar un laudo o a continuar el procedimiento iniciado si durante el proceso se verifica tal hecho, para lo cual la parte sindical podrá deducir en cualquier etapa del proceso la excepción por incumplimiento de laudo.

Los laudos que se expidan para resolver conflictos económicos derivados de negociaciones colectivas en el sector público tienen mérito de título ejecutivo y se tramitan en proceso de ejecución.

Huelga

Medida de fuerza como derecho constitucional

Huelga

Decreto Supremo 010-2003-TR - Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

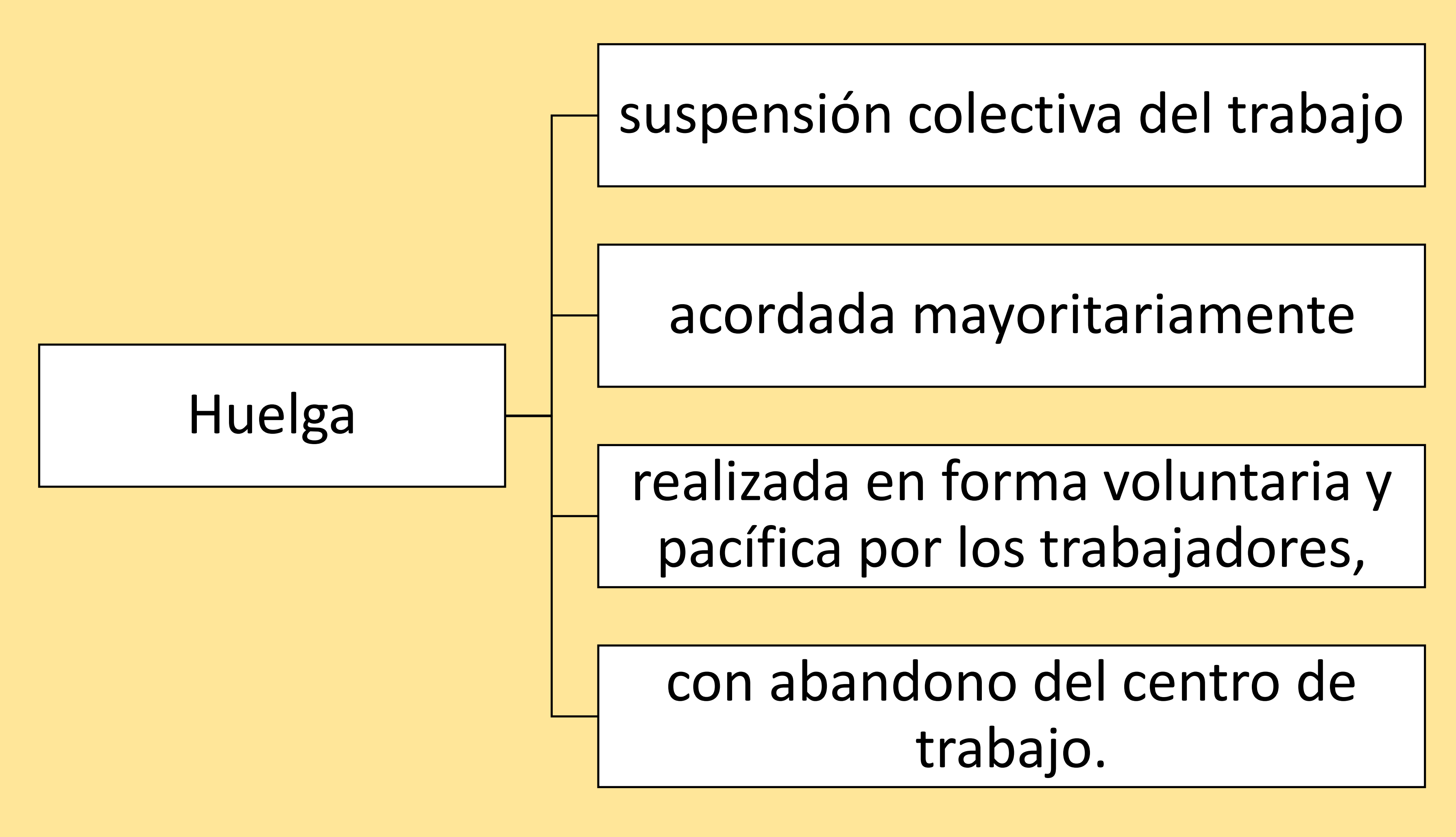


"La **huelga de los trabajadores sujetos al régimen laboral público**, se sujetará a las normas contenidas en el presente Título [Título IV De la Huelga] en cuanto le sean aplicables" (artículo 86).



"La declaración de ilegalidad de la huelga será efectuada por el Sector correspondiente" (artículo 86).

¿Qué es la huelga?



Requisitos para la declaración de huelga

Requisitos para la declaración de huelga

a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos.

b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito.

c) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación.

d) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

Muchas gracias

José María Pacori Cari
Contacto
corporacionhiramsl@gmail.com
Teléfono móvil y WhatsApp
959666272